



EL CONSELL DE GOVERN DEL DIA 13 DE FEBRER DE 2014  
APROVA EL PROTOCOL DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA PER  
A LA PREVENCIÓ, LA DETECCIÓ I L'ACTUACIÓ CONTRA LES  
SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE O  
D'ORIENTACIÓ SEXUAL



## Protocol de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, la detecció i l'actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual

---

### ANTECEDENTS

Amb anterioritat a l'elaboració d'aquest protocol, diverses facultats de la Universitat de Barcelona havien aprovat protocols propis referents a les situacions d'assetjament. La Universitat disposa de: *a) el Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en contra de l'assetjament sexual*, aprovat per la Junta de la Facultat d'Economia i Empresa amb data 4 de novembre de 2011; *b) el Protocol de la Facultat de Dret de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual*, aprovat per la Junta de la Facultat de Dret amb data 16 de novembre de 2011; *c) el Protocol de la Facultat de Belles Arts de la Universitat de Barcelona per a la prevenció, detecció i actuació contra l'assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, per orientació sexual i per identitat de gènere*, amb data 26 de febrer de 2012, i *d) el Protocol per a la prevenció, detecció i actuació en contra de l'assetjament sexual*, aprovat per la Junta de la Facultat de Biologia amb data 21 de març de 2013.

Aquest protocol recull en gran mesura el contingut dels protocols esmentats amb la intenció que serveixi per a tota la Universitat.

### I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS I JUSTIFICACIÓ DEL PROTOCOL

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, va afirmar —per primera vegada amb abast universal— que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals, i va instar els estats que apliquessin totes les mesures necessàries per eradicar la violència contra la dona.

Les normatives reguladores dels drets fonamentals en els àmbits internacional, estatal i català prohibeixen les conductes contràries a la dignitat de la persona i proclamen el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. En aquest sentit, la Constitució espanyola (CE) obliga els poders públics a transcendir la mera igualtat formal promovent les condicions perquè aquesta igualtat sigui real i efectiva (articles 14 i 9.2 de la CE).

La Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere va ser la primera norma que va preveure un sistema integral de tutela contra les víctimes de violència de gènere: va implantar una sèrie de mesures legislatives de naturalesa molt diversa i va incloure mesures de sensibilització, prevenció i detecció en l'àmbit educatiu, amb la finalitat de prevenir i eradicar la violència de gènere.

En relació amb l'assetjament sexual, la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, prescriu que les administracions públiques han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que n'hagin estat objecte (article 48.1 i disposició final sisena de la Llei orgànica esmentada).

Les universitats catalanes tenen com a objectiu fonamental transmetre els valors cívics i socials propis d'una societat democràtica (article 3 de la Llei d'universitats de Catalunya) i han de ser un referent social en el respecte efectiu i real dels drets fonamentals. La universitat ha de preveure i eradicar les situacions d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe per tal

d'avançar en la participació plena de les persones membres de la comunitat universitària en l'activitat acadèmica i alhora garantir una convivència respectuosa entre tothom.

La universitat ha de preservar els drets de les persones involucrades en aquest tipus de situacions: entre d'altres, el dret a la dignitat i al lliure desenvolupament de la personalitat, el dret a la integritat física i moral de les persones, el dret a la no-discriminació per raó de gènere o per cap altra circumstància personal o social, i el dret a la intimitat i a l'honor, regulats per la normativa internacional, la Constitució espanyola, l'Estatut d'autonomia de Catalunya i l'Estatut de la Universitat de Barcelona (vegeu l'annex 1).

En el seu Estatut, la Universitat de Barcelona es compromet a garantir el «respecte a la dignitat de les persones en el desenvolupament de les seves activitats», tot assumint la defensa de la seguretat i la integritat de les persones en l'exercici d'aquestes tasques (article 4.2). Igualment, la Universitat de Barcelona vetlla perquè totes les persones membres de la comunitat universitària respectin i facin seus els valors propis de la Universitat, que són els de «llibertat, democràcia, justícia, igualtat i solidaritat» (article 4.1).

Amb aquest protocol sobre la prevenció, detecció i actuació contra les situacions d'assetjament sexual, la Universitat vol avançar en el seu compromís en l'eradicació de la violència de gènere en l'àmbit universitari. No es toleren ni es consideren justificades, en cap cas, les conductes d'aquesta mena.

D'aquesta manera, la Universitat de Barcelona es compromet a emprendre una actuació decidida per protegir les persones afectades per situacions d'assetjament sexual, i a impulsar tant la prevenció com les vies institucionals de queixa i reacció. La Universitat posa a disposició de la comunitat universitària un mecanisme que articula el procediment d'actuació en cas de percebre alguna situació d'assetjament com les que aquest protocol defineix.

Tant la prevenció com l'assistència i l'assessorament a les víctimes d'assetjament constitueixen un dels objectius principals d'aquest protocol, que garanteix una atenció rigorosa i confidencial i que posa a disposició de les persones afectades vies de resolució i assistència àgils i de qualitat davant dels problemes que plantegin.

Alhora, resulta primordial que la Universitat de Barcelona fomenti la vessant preventiva d'aquest tipus de violència a través de la seva tasca educativa i de sensibilització mitjançant activitats formatives en el valor de la igualtat, la lluita contra els comportaments sexistes i els estereotips socials que produeixen desigualtats entre dones i homes, tal com preveuen l'article 25 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, i l'article 17 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Aquest protocol ha de servir per prevenir, identificar i donar resposta a les conductes d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual, i per aclarir els models d'actuació i les competències de les persones i/o els òrgans implicats quan es detectin aquestes situacions a la Universitat de Barcelona.

## II. OBJECTIUS DEL PROTOCOL

- Informar, formar i sensibilitzar tots els membres de la Universitat de Barcelona en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe o d'orientació sexual i donar pautes per identificar aquestes situacions, prevenir-les i evitar que es produeixin.

- Disposar de l'organització específica i determinar procediments àgils d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix aquest protocol.
- Garantir la seguretat, la integritat i la dignitat de les persones afectades. Aplicar, en tot moment, les mesures que en cada cas siguin adients per protegir les víctimes i acabar amb l'assetjament i, si escau, aplicar les mesures sancionadores pertinents.
- Garantir la confidencialitat de les persones afectades.

### III. PRINCIPIS I GARANTIES DEL PROCEDIMENT

El procediment ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació.

**Respecte i protecció.** S'ha de procedir amb la discreció necessària per protegir la intimitat i la dignitat de les persones afectades. Les actuacions i diligències han de tenir lloc amb el màxim respecte a totes les persones implicades.

Totes les persones que participen en aquest procediment han de ser informades del contingut d'aquest protocol. (vegeu l'annex 4).

**Confidencialitat.** Totes les consultes o queixes que es tramitin sobre possibles situacions d'assetjament estan protegides pel principi de confidencialitat.

Es preserva l'anonimat de les persones afectades. Les persones que participin en el procediment previst en el protocol, ja sigui com a instructores, assessores o en condició de testimonis, han d'observar el deure de sigil sobre aquest assumpte per tal de preservar la privacitat de les persones implicades. Igualment, les persones que presentin la queixa, les persones afectades i les persones acusades han de mantenir la confidencialitat del cas.

Tota la informació relativa a les queixes en matèria d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual són dades especialment sensibles i es tracten de manera que es protegeixi la confidencialitat i el dret a la intimitat de totes les persones implicades.

Està prohibit difondre els documents relacionats amb la queixa o amb la investigació, excepte en el cas que sigui necessari per iniciar una queixa o un procediment judicial o administratiu; en tot cas, la circulació d'aquests documents queda limitada a aquests àmbits.

**Diligència i celeritat.** La investigació i la resolució del cas s'han de dur a terme amb la professionalitat i diligència degudes i sense demores indegudes, de manera que el procediment es pugui completar en el mínim temps possible i respectant-ne les garanties. La informació obtinguda en aquest procediment s'ha d'incorporar a la instrucció de l'expedient administratiu endegat/encarregat per l'autoritat corresponent.

En tot cas, el procediment previst en aquest protocol no pot excedir els 60 dies lectius, exceptuant els casos que, per la seva especial complexitat, requereixin més temps.

**Imparcialitat i contradicció.** El procediment ha de garantir l'audiència imparcial i un tractament just a totes les persones implicades. Totes les persones que intervinguin en el procediment han d'actuar de bona fe en la recerca de la veritat i l'esclariment dels fets denunciats.

**Protecció de la dignitat de les persones afectades.** La Universitat de Barcelona ha d'adoptar les mesures pertinents per garantir el dret a la protecció de la dignitat de les persones afectades, incloses les persones suposadament assetjades o assetjadores.

**Protecció davant de possibles represàlies.** La Universitat de Barcelona no admet les represàlies contra les persones que efectuïn una queixa, que compareguin com a testimonis o que participin en una investigació sobre assetjament sexual o assetjament per raó de sexe i d'orientació sexual, en els termes que preveu la normativa aplicable.

#### IV. COMPROMÍS INSTITUCIONAL

La Universitat de Barcelona considera l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual com un comportament indegut, per la qual cosa es compromet a:

- Declarar formalment i difondre el seu rebuig a tot tipus d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual, en totes les seves formes o manifestacions.
- Promoure una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual o l'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual a través d'actuacions formatives i informatives de sensibilització a tota la comunitat universitària.
- Denunciar, investigar i sancionar, si escau, d'acord amb el que preveu aquest protocol, qualsevol conducta que pugui ser constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Acompanyar i assessorar les víctimes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual.

Aquests compromisos són públics i es comuniquen a tots els membres de la comunitat universitària.

#### V. DEFINICIÓ DE LA CONDUCTA I ÀMBIT D'APLICACIÓ

##### V.1 Definició de la conducta

S'entén per *assetjament* la conducta verbal o física de caràcter sexual no desitjat i que atempta contra la dignitat de la persona i li crea un entorn intimidant, hostil, degradant, ofensiu o molest (article 5 de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, aprovada pel Parlament de Catalunya).

En qualsevol àmbit social hi pot haver un abús a causa d'un poder físic o psíquic respecte a la persona assetjada. No és necessari que hi hagi una superioritat jeràrquica, per la qual cosa aquests comportaments es poden donar en qualsevol col·lectiu universitari (vegeu l'annex 2).

##### V.2 Àmbit d'aplicació

Aquest protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'àmbit universitari.

Aquest protocol és aplicable a tots els membres de la Universitat de Barcelona, és a dir, a tot l'alumnat, el personal docent i investigador (PDI), el personal investigador en formació i a tot el personal d'administració i serveis (PAS) (article 7 de l'Estatut de la Universitat de Barcelona). També s'aplica a qualsevol persona que, encara que sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a la Universitat de Barcelona.

Quan una persona contractada per una empresa externa es troba implicada en una situació d'assetjament, s'apliquen els mecanismes de coordinació empresarial d'acord amb el que estableix la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals d'acord amb l'article 24, que està desenvolupat en el Reial decret 171/2004, de 30 de gener. Hi ha d'haver, per tant, una comunicació recíproca del cas entre la Universitat de Barcelona i l'empresa, amb l'objectiu que cadascuna de les parts hi apliqui el respectiu procediment i executi les mesures preventives i correctores que consideri convenientes.

Tota persona que, quan presenti la queixa, mantingui una relació jurídica amb la Universitat resta emparada per aquest protocol, encara que la relació ja s'hagi extingit.

## VI. PRESENTACIÓ DE LA QUEIXA I INICI DE LES ACTUACIONS

### VI.1 Persones legitimades per presentar la queixa

La presentació de la queixa pot provenir:

- a) De la persona o persones afectades.
- b) De persones amb responsabilitats acadèmiques i/o administratives a la Universitat, inclosos els membres dels òrgans de representació de la Universitat i representants unitaris i sindicals dels treballadors.
- c) De terceres persones que hagin tingut coneixement directe o indirecte d'una conducta inapropiada.

En el cas que no presenti directament la queixa la persona afectada, se n'ha d'incloure el consentiment exprés per iniciar les actuacions d'aquest protocol.

Només en supòsits d'especial gravetat o quan hi hagi més d'una víctima d'assetjament, no és necessari el consentiment de les persones afectades.

### VI.2 Presentació de la queixa

Les queixes es poden presentar:

- Davant la Comissió d'Igualtat de qualsevol centre
- Davant la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona

En el cas que la queixa es presenti davant una altra autoritat universitària, aquesta autoritat ha de derivar la queixa a la Comissió d'Igualtat de la seva facultat o a la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona.

La queixa es pot formular per escrit o verbalment. Si es formula verbalment davant de la persona responsable de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona o davant d'una persona de la Comissió d'Igualtat del centre, s'ha d'estendre una acta per escrit que han de signar les persones presents (vegeu el model de queixa de l'annex 4).

En ambdós casos (presentació verbal o per escrit), les dades bàsiques s'han de registrar digitalment, d'acord amb el que disposa la Llei de protecció de dades.

### VI.3 Iniciació de la tramitació

Si la queixa es presenta a la Comissió d'Igualtat d'un centre, aquesta Comissió ha d'informar la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona del seu contingut.

En funció de la gravetat dels fets que es descriguin a la queixa, la Comissió d'Igualtat del centre en pot assumir la resolució o la pot derivar a la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona.

Un cop arribi una queixa a la Unitat d'Igualtat —ja sigui directament o derivada de qualsevol comissió d'igualtat d'una facultat o centre—, la persona responsable de la Unitat pot assumir la resolució de la queixa o la pot derivar a la Comissió contra la Violència de Gènere, en funció de la gravetat.

Tant les comissions d'igualtat de les facultats o els centres com la persona responsable de la Unitat d'Igualtat han de seguir la tramitació del procediment que es preveu en aquest protocol.

La tramitació del procediment en cap cas impedeix que, simultàniament o posteriorment, les persones interessades puguin iniciar els procediments administratius o judicials corresponents. És necessari disposar del consentiment informat de la persona que formuli la queixa.

## VII. LA COMISSIÓ CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE DE LA UNIVERSITAT DE BARCELONA

Formen part de la Comissió contra la Violència de Gènere de la Universitat de Barcelona les persones següents:

- La persona responsable (o persona en qui delegui) de la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, que presideix la Comissió.
- Una persona designada per la Comissió d'Igualtat del centre implicat en la queixa, o, en el seu defecte, una persona especialitzada en temes d'igualtat i d'assetjament de l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA).
- Una persona especialitzada en l'àmbit jurídic i designada per la Secretaria General.

La Comissió també pot ampliar el nombre de membres quan el cas ho requereixi. Els membres nous han de tenir alguna experiència en temes d'igualtat i poden ser escollits entre els delegats de prevenció del Comitè de Seguretat i Riscos Laborals, depenent del cas i si es considera necessari.

La Comissió, en qualsevol de les etapes del procediment, pot requerir la participació d'una o de diverses persones expertes per raó de la matèria tractada.

## VIII. TRAMITACIÓ DEL PROCEDIMENT

### VIII.1 Investigació dels fets

Durant la tramitació del procediment, l'òrgan actuant ha de demanar la màxima informació possible per poder fer una primera valoració del cas.

El procés de recopilació d'informació ha de tenir lloc amb la màxima rapidesa, confidencialitat i sensibilitat i amb respecte als drets de cada una de les persones afectades. S'han d'entrevistar les persones afectades —la presumptament responsable de l'assetjament i la presumpta víctima o víctimes— i testimonis o altres persones relacionades, si n'hi ha.

En tot el procediment, al qual es respecta el principi d'audiència i contradicció, les persones implicades poden anar acompanyades per la persona que elegeixin (entre les quals hi ha representants sindicals o legals), si ho sol·liciten.

Totes les persones membres de la comunitat universitària estan obligades a col·laborar amb la Comissió actuant durant tot el procés d'investigació.

### VIII.2 Càrrega de la prova

D'acord amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, en els procediments en què les al·legacions de la part reclamant es fonamentin en actuacions discriminatòries per raó de sexe, materialitzades en conductes d'assetjament sexual o en comportaments constitutius d'assetjament per raó de sexe, correspon a la part demandada provar l'absència de discriminació en la seva actuació i la proporcionalitat dels seus actes.

A la part reclamant li correspon, prèviament, aportar els indicis necessaris d'assetjament desencadenants de la inversió de la càrrega probatòria.

### VIII.3 Informe final amb proposta de recomanacions

En acabar la investigació, l'òrgan actuant ha d'emetre un informe de valoració amb les conclusions i les propostes que se'n derivin, que s'ha d'aprovar per majoria (vegeu les característiques que ha de reunir aquest informe a l'annex 4). Posteriorment, aquest informe es remet al rector o rectora per a la seva resolució. Quan la queixa l'hagi tramitat la comissió d'igualtat d'un centre, l'informe es remet al degà o degana.

L'informe ha d'anar acompanyat de tota la informació relativa a les actuacions practicades, i ha de proposar alguna de les alternatives següents:

- a) Arxiu de la queixa. La proposta d'arxivar l'expedient que ha provocat la queixa ha d'estar motivada per algun dels supòsits següents:
  - Desistiment de la persona denunciant (en tot cas, i d'ofici, la investigació de la queixa ha de continuar si es detecten indicis d'assetjament).
  - Falta d'objecte o insuficiència evident d'indicis.
- b) Incoació d'un expedient disciplinari. Si de l'anàlisi del cas es dedueix que s'ha comès alguna falta —diferent de l'assetjament sexual o de l'assetjament per raó de sexe— tipificada en la normativa vigent, s'ha de proposar la incoació de l'expedient disciplinari que correspongui.
- c) Incoació d'un expedient disciplinari i mesures correctores. Si de l'informe es dedueix amb claredat l'existència d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, l'òrgan que elabora l'informe ha de proposar la incoació d'un expedient disciplinari i les mesures corresponents per corregir la situació.

Les parts implicades han de ser informades de la resolució adoptada.

## **IX. MESURES CAUTELARS**

Una vegada iniciat el procediment (amb la presentació de la queixa), si les circumstàncies concurrents ho aconsellen, en funció de la gravetat del dany que pugui infligir-se a la víctima i en consideració a la protecció dels seus drets, l'òrgan actuant proposarà al rector o rectora d'adoptar mesures cautelars.

Sens perjudici del que preveu la normativa administrativa sancionadora, el rector o rectora i el degà o degana corresponent, dintre de les seves competències, poden adoptar les mesures adequades per tal de garantir la finalització de l'assetjament, la no-reiteració d'aquesta conducta i els drets de les parts implicades.

Aquestes mesures poden incloure també el canvi d'unitat, servei, departament o grup de la víctima.

Les mesures cautelars, que en cap moment predisposen el resultat final del procediment, s'han de prendre de forma motivada com a garantia de protecció de les parts implicades i com un exercici de responsabilitat de la institució en què tenen lloc els fets.

## **X. DIFUSIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL I MESURES DE PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL**

### **X.1 Difusió del protocol**

Els membres de la comunitat universitària de la Universitat de Barcelona han de ser informats de l'existència d'aquest protocol i del seu contingut. La difusió s'ha de fer mitjançant documents divulgatius que facilitin la informació i que donin a conèixer el protocol i les seves característiques principals, a través també de sessions d'informació i campanyes específiques que n'expliquin el contingut. A més, ha de figurar en un lloc destacat als webs de la Universitat, de la Unitat d'Igualtat i de cadascuna de les seves facultats.

Aquest protocol s'ha de donar a conèixer també a les empreses col·laboradores, a les entitats subministradores i a les empreses o entitats en les quals l'alumnat duu a terme pràctiques externes, amb la indicació que s'ha de complir estrictament.



## X.2 Avaluació i revisió del protocol

Un cop aprovat el protocol, pot ser objecte de modificació per tal de millorar-ne l'eficàcia. Igualment, s'ha de reformar per tal d'adaptar-lo a la normativa i a les polítiques de la Universitat de Barcelona, en el cas que sigui necessari.

Cada any la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona ha de remetre un informe al rector o rectora sobre l'activitat duta a terme (mantenint, en tot cas, la confidencialitat de les persones afectades).

## X.3 Polítiques preventives

La Universitat de Barcelona, a través de la Unitat d'Igualtat, pot dissenyar i aplicar les estratègies necessàries per informar, educar i capacitar el personal docent i investigador, el personal d'administració i serveis i l'alumnat en matèria de prevenció, detecció i denúncia de les situacions de violència sobre les dones, assetjament sexual i assetjament per raó de sexe o d'orientació sexual (segons la conducta definida a l'apartat V.1).

De la mateixa manera, la Universitat de Barcelona ha de fer el seguiment i l'avaluació que corresponguin, amb l'objectiu, no tan sols de prevenir les conductes esmentades, sinó també d'influir sobre les actituds i els comportaments de les persones que conformen la comunitat universitària. Per aquest motiu, la Universitat ha de dur a terme les actuacions següents:

- a) Elaborar i difondre una guia de recursos universitaris contra la violència de gènere que inclogui instruments orientats a prevenir i detectar precoçment situacions de discriminació o de violència de gènere.
- b) Desenvolupar campanyes informatives dirigides al PDI, al PAS i a l'alumnat.
- c) Incloure continguts específics destinats a prevenir aquest tipus de situacions en els plans de formació de PDI i PAS.
- d) Elaborar un estudi amb periodicitat, com a mínim, triennal, sobre una mostra proporcionalment representativa dels diferents col·lectius que integren la comunitat universitària.

En aquest estudi hi han d'intervenir de manera coordinada la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona, el Servei d'Atenció a l'Estudiant (SAE) i l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient (OSSMA), que han d'indagar sobre la possible percepció o coneixement de conductes constitutives d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe en l'àmbit de la Universitat, i sobre les mesures formatives i preventives que s'hagin implantat. S'ha de garantir el caràcter anònim de les respostes.

Els resultats de l'estudi es consideren indicadors amb un doble propòsit:

- Valorar la necessitat d'intensificar, quantitativament i/o qualitativament, l'aplicació d'altres mesures de prevenció.
  - Disposar d'una dada estadística de referència per poder fer una anàlisi evolutiva de l'eficàcia de les mesures formatives i preventives implantades.
- e) En el termini d'un any, s'ha de dotar la Universitat del personal necessari i especialitzat en matèria de violència de gènere, format en la temàtica i destinat específicament a aquesta finalitat. Aquest personal haurà d'impulsar i dur a terme les actuacions preventives i formatives previstes en aquest protocol, assessorar i donar suport a les diferents

comissions de les facultats i centres quan ho requereixin i fer-se responsable de tot el procés i resolució de les queixes considerades greus. En aquesta última tasca substitueix la Comissió contra la Violència de Gènere prevista en aquest protocol.

#### **XI. RECONeixEMENT DE LA DEDICACIÓ**

La Universitat de Barcelona reconeix i facilita, sempre que les necessitats docents ho permetin, a través dels mecanismes disponibles, la dedicació del PDI i PAS que participi en les actuacions i activitats que preveu aquest protocol.

#### **XII. MESURES TRANSITÒRIES**

D'acord amb aquest protocol, són les comissions d'igualtat de les diferents facultats i centres i la Unitat d'Igualtat de la Universitat de Barcelona les responsables d'actuar en situacions d'assetjament. No obstant això, aquesta forma d'actuació es considera transitòria mentre, per raons econòmiques, la Universitat de Barcelona no pugui contractar personal especialitzat en aquests temes.

#### **XIII. REVISIÓ I AVALUACIÓ DEL PROTOCOL**

Un cop aprovat el protocol, pot ser objecte de modificació per tal d'adaptar-lo a la normativa i a les polítiques de la Universitat, en el cas que sigui necessari.

## ANNEXOS

### Annex 1. Recull de la normativa aplicable

#### 1. *Normativa i declaracions internacionals i europees*

- Declaració Universal dels Drets Humans, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 217 A (III), de 10 de desembre de 1948
- Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 2263 (XXII), de 7 de novembre de 1967
- Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona, Assemblea General de les Nacions Unides, resolució 48/104, de 20 de desembre de 1993
- C111 Conveni sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958
- Recomanació (núm. 111) sobre la discriminació (treball i ocupació), 1958
- *Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence*, Consell d'Europa, Estambul, 11 de maig de 2011
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació (refosa)
- Resolució del Consell Europeu, de 29 de maig de 1990, relativa a la protecció de la dignitat de la dona i de l'home a la feina, Diari Oficial de la Unió Europea C 157 de 27 de juny de 1990
- Acord marc europeu sobre l'assetjament i la violència en el treball, de 26 d'abril de 2007, Comissió Europea Com (2007) 686 final

#### 2. *Normativa estatal, catalana i de la Universitat de Barcelona*

- Constitució espanyola (articles 14, 15, 18 i 35)
- Llei orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (articles 4, 19 i 41)
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes (articles 7, 8, 48 i 62)
- Llei orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del codi penal (article 184)
- Llei 7/2007, del 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (articles 14, 93-98)
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista (article 5)
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (articles 4, 14, 15)
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (articles 4, 54 i 95)
- Reial decret legislatiu 5/2000, de 4 d'agost, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social (article 8)
- Llei 29/1998, de 13 de juliol, reguladora de la jurisdicció contenciosa administrativa (article 19.1)
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors (articles 4, 17, 54-56, 58, 60, 93-96)

- Llei 36/2011, de 10 d'octubre, reguladora de la jurisdicció social (articles 3-4, 95-96, 151-152, 177-184)
- Llei 14/1986, de 25 d'abril, general de sanitat (article 18.9)
- Decret 246/2003, de 8 d'octubre, pel qual s'aproven els Estatuts de la Universitat de Barcelona (articles 3, 4 i 7)
- Decret de 8 de setembre de 1954, que regula el règim de disciplina acadèmica
- Reial decret 898/1985, de 30 d'abril, sobre el règim del professorat universitari (articles 15-19)
- Reial decret 33/1986, de 10 de gener, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari dels funcionaris de l'Administració de l'Estat

## Annex 2. Exemples de conductes d'assetjament

Es considera assetjament:



- Fer insinuacions sexuals o comentaris denigrants o obscens de caràcter sexista o per raó d'orientació sexual.
- Fer pressió per concretar cites compromeses o trobades sexuals dins o fora de l'entorn universitari.
- Escriure cartes, notes, missatges electrònics o qualsevol tipus de missatge de text de contingut sexual o de caràcter ofensiu.
- Arraconar, buscar deliberadament quedar-se a soles amb algú de manera innecessària creant un entorn intimidant o molest.
- Demanar favors sexuals.
- Establir contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer petons, fer massatges no desitjats).
- Tocar intencionadament les parts sexuals del cos.
- Forçar relacions sexuals sota pressió o coacció.

## Annex 3. Elements bàsics de l'informe

L'informe de conclusions ha d'incloure, com a mínim, la informació següent:

- Relació nominal de les persones que integren les comissions competents que han emès l'informe, i identificació de les persones suposadament assetjada i assetjadora mitjançant el codi numèric corresponent.
- Antecedents del cas, queixa i circumstàncies.
- Actuacions prèvies portades a terme per les comissions competents.
- Altres actuacions: testimonis, proves, resum dels fets principals, etc.
- Informe de conclusions i mesures concretes proposades.
- Identificació d'una data a curt o mitjà termini per supervisar i revisar la implantació de les mesures i verificar l'absència d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe o d'orientació social.

#### Annex 4. Model de queixa

<b>DADES PERSONALS</b>
<b>NOM:</b>
<b>COGNOMS:</b>
<b>DNI/PASSAPORT:</b> <b>NIUB:</b>
<b>CORREU ELECTRÒNIC:</b>
<b>TEL. DE CONTACTE:</b>
<b>DOMICILI HABITUAL</b> <i>(a efecte de notificacions):</i>
<hr/>
<b>Personal docent i investigador</b>  <b>Personal d'administració i serveis</b>  <i>(Indiqueu el nom de la facultat, departament o servei on treballeu.)</i>
<b>Departament, unitat o servei (PDI, PAS):</b>
<b>Adreça del lloc de treball:</b>
<i>Indiqueu el nom de l'ensenyament</i>
<hr/>
<b>Investigador en formació:</b>
<b>Grau:</b>
<b>Màster:</b>
<b>DESCRIPCIÓ DELS FETS SUCCÈITS AL DENUNCIANT</b> <i>(si es disposa de proves, cal fer-les constar):</i>
<b>NOM I CÀRREC DE LES PERSONES IMPLICADES:</b>
<b>LLOC ON ES PRODUEIXEN ELS FETS:</b>
<b>DATA O CURS DELS FETS</b> <i>(assignatura i ensenyament en el cas de l'alumnat):</i>
<b>AFECTACIÓ PERSONAL / REPRESENTATIVES</b>
Efectes laborals
Efectes acadèmics
Efectes personals

**OBSERVACIONS PERSONALS**

**Ciutat i data:**

**Signatura:**

L'òrgan receptor ha estat informat dels fets descrits i firma i segella un duplicat d'aquesta carta com a justificant de recepció.

**Ciutat i data:**

**Signatura:**

**Adreceu el formulari** a la Comissió d'Igualtat de cada centre, a la Unitat d'Igualtat de la UB (Baldri Reixac, 2, 08028 Barcelona) o envieu-lo per correu electrònic ([igualtat@ub.edu](mailto:igualtat@ub.edu)) clicant a ENVIA.

**ENVIA**